

Секция 8

Проблемы адаптации и ресоциализации личности



Д.С. Ерин
УрАГС, Екатеринбург

Измерение уровня развития компетенции «адаптивность» как важнейший фактор адаптации личности в условиях современного экономического кризиса

Сегодня компетенции лежат в основе управления персоналом большинства организаций. В некоторых случаях компетенции служат отдельным целям, например, при проведении интервью, составлению профиля должности и т.д. В других они в основе всех этапов управления человеческими ресурсами. В бизнес-психологии сегодня уже более пятнадцати лет как развивается направление, исследующее использование компетенций при решении организационных задач. В числе таких задач может стоять и задача адаптации: адаптации сотрудника в новой организации, адаптация школьника, переведенного в другое учебное заведение или поступившего в ВУЗ. Сегодня этот аспект как никогда важен, поскольку в условиях неопределенности, на перегруженном рынке труда, оказались специалисты, многим из которых никогда не приходилось искать новую работу, привыкать к смене специальности, подвергаться перераспределению своих жизненных приоритет. При этом речь идет не только о менеджерах среднего звена или молодых специалистах. Сегодня с психологическими проблемами столкнулись и руководители, развитие адаптивности которых не позволяет им сегодня реализовать свои цели

и достичь гармонии с самим собой в условиях экономических проблем в обществе.

В отличие от других методов управления, управление с использованием компетентностного подхода позволяет выработать набор общих критериев, которые могут использоваться при решении широкого круга вопросов.

По мнению классиков данного управленческого подхода Стива Уидетта и Сары Холлифорд применение такого метода выработки общих критериев имеет следующие преимущества:

- «возможность разработки общего языка для описания эффективности работы целой организации». Это также означает, что компетентностный подход позволяет установить единый тезаурус между различными взаимодействующими людьми разного возраста, пола и профессионального опыта.
- «возможность достижения высокого уровня согласованности при оценке работника, при отборе кандидатов на поощрение. Все будут одинаково понимать ценные качества работника и знать, что необходимо оценить, а что можно проигнорировать».

Для понимания компетентностного подхода обратимся к понятию компетенции. В российской науке традиционным является подход, в котором компетенция определяется фактически переводом термина с английского, т.е. как круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом. Компетентный в определенной области человек обладает соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно

судить об этой области и эффективно действовать в ней.

В 90-е годы двадцатого века все чаще стали говорить о профессиональной компетентности и компетенциях, но суть подхода к определению фактически не поменялась.

Исследования западных авторов в корне изменяют акценты к определению компетенции. В основе определения появляется понятия эффективности. Возьмем, например, определение Спенсеров: «Компетенция – базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях». В определении Спенсеров делается акцент на то, что качества, лежащие в основе компетенций, являются базовыми, т.е. свойственными человеку в любой ситуации. Насколько этот подход универсален – вопрос дискуссионный, хотя в большинстве случаев именно так и есть на самом деле.

Из чего же складываются эти критерии, почему их и относят к категории базовых. Представим эту иерархию следующим образом:

1. Мотивы, ценности: то, как мыслит человек и что побуждает его к деятельности. С одной стороны. Мотивы меняются в той или иной степени на различных этапах жизни человека. При этом западные специалисты выделяют их как самую базовую из базовых характеристик компетенций. Связано это с тем, что именно мотивы и ценности сложнее всего изменить в процессе адаптации, поэтому, скажем, при приеме на работу ценностные ориентации анализируются в первую очередь, после чего в выбранных сотрудниках вырабатываются основные компоненты, не такие глубинные.

2. Психологические и физические характеристики человека. Сюда входят реакции на различного рода ситуации, скорость принятия решений и т.д. К более сложным проявлениям можно отнести самоконтроль, например, стрессоустойчивость и т.д. Безусловно, под влиянием определенных явлений данные качества изменяются. Так, можно развить скорость физической реакции, повысить самоконтроль, но ведь

это как раз и будет динамика компетенций.

3. Я-концепция. Сюда входят установки, ценности человека, его представления о самом себе, некая саморефлексия. Сюда входят установки и вера человека в самоэффективность, успешность и т.д.

Например, люди, которые по природе отличные исполнители, не смогут продемонстрировать такие же результаты на участке работы, даже прежде им знакомом, если будут выступать в качестве руководителей. Причина – неумение руководить и координировать действия подчиненных.

4. Знания человека и навыки человека. Весь тот профессиональный арсенал, которым обладает специалист, информация, которой он обладает в различных содержательных сферах. С одной стороны данная компонента является основополагающей в работе, так как при определенной профессиональной неосведомленности человек не может быть эффективным в работе. С этой стороны категория знания достаточно объективна. С другой стороны, знание само по себе субъективно, так как его накопление может происходить чисто механическим путем (насилованное запоминание), при этом обладание определенной информацией само по себе еще далеко не критерий эффективного исполнения своей работы, необходима способность к анализу, систематизации, правильному применению знаний.

Навык – это практическое знание, т.е. умение способность практически реализовать теоретическое решение определенной задачи. Так, абсолютно разными вещами является знание об удалении аппендикса и навык проведения соответствующей операции.

Изначальным моментом для формирования компетентностной структуры управления с точки зрения компетентностного подхода, является их оценка. Эта цель реализуется посредством инструментальных методов оценки (ассесмент-центр, оценка методом обратной связи, тестирования и т.д.).

Среди многочисленных компетенций, которые включаются в профиль должности на

разных уровнях сегодня смело можно вписывать компетенцию «адаптивность». Точнее сказать, эта компетенция и так входит в модель практически всех руководящих должностей, должностей с многоступенчатым подчинением, связанных с работой в сложных условиях и т.д. Но сегодня эту компетенцию можно рассмотреть не только как способность легко приспосабливаться к новым условиям функционирования, новым сообществам и так далее, но и как некую совокупность, кластер, если говорить профессиональным языком, таких компетенций как стрессоустойчивость, собственно адаптивность, умение действовать в условиях неопределенности, частично ориентация на результат и анализ и планирование.

Сегодня этот кластер будет находиться на стыке различных проявлений вышеназванных компетенций. Например, высшим проявлением компетенции «ориентация на результат» служит следующее описание поведенческих индикаторов: «Ставит перед собой трудные цели и действует для того, чтобы их достигать. Чётко формулирует цели. Сохраняет приверженность целям даже перед лицом трудностей и препятствий. Может оценить результаты своей деятельности, направленной на достижение поставленных целей. Прилагает мощные и длительные усилия для достижения цели. Твёрдо настаивает на решении проблем и на выполнение работы. Достигает наилучшего результата». Говоря кратко, в высшем проявлении компетенция означает достижение максимального результата даже в сложной ситуации. Безусловно, именно такой сложной ситуацией сегодня явился экономический кризис, который способствовал ситуации некой неопределённости, смещению акцентов, в том числе и на рынке человеческих ресурсов.

Именно смещение нескольких компетенций с учетом существующих условий породило ситуацию появления новой компетенции, точнее, компетенция со знакомым названием «адаптивность», но в которую вкладывается уже совершенно другой смысл. Именно поэтому мы предлагаем называть эту компетенцию

кластером, ибо описать ее в поведенческих индикаторах, отдели от индикаторов поведения, описанных, скажем, в рамках определения уровней компетенций «стрессоустойчивость» или «организация и планирование» очень сложно, даже неверное, если следовать правилам классического формирования компетентностной модели.

Для оценки компетенции необходимо определить уровни ее проявления. При этом индикаторы поведения, которые включаются в иерархию должны соответствовать следующим правилам:

- описывать непосредственно измеряемые (наблюдаемые) проявления компетенции индивидуума.

Например: информирует коллег об изменении приоритетов в работе; составляет детальные планы достижения целей;

- описывать всего лишь один акт поведения – недопустимо, чтобы одни индикаторы поведения человека были хорошими, а другие плохими;

- не допускать дублирования компетенций и уровней – недопустимо, чтобы индикатор поведения, включенный в одну компетенцию или в один уровень компетенции, вошел в другую компетенцию или в другой уровень компетенции;

- выстраиваться из глагольных выражений: индикаторы поведения описывают действия человека;

- включают достаточный объем контекстуальной информации, чтобы действия несли в себе ясный смысл, то есть объясняли человеку, зачем нужны совершаемые им действия.

Только столь подробное и четкое описание компетенции позволит провести четкое измерение и выявить тот необходимый уровень развития, которым должен обладать специалист для того, чтобы оставаться эффективным в современных экономических условиях.